



みやざき  
女性の活躍推進会議

## みやざき女性の活躍会議 7月研修会 ～本音で話そう！in延岡～

1 日時 平成29年7月26日（水） 午後2時から午後5時まで

2 場所 延岡市民協働まちづくりセンター

3 参加者数 47名

### 4 次第

#### (1) 代表あいさつ及び活動紹介

みやざき女性の活躍推進会議 代表 加納 ひろみ  
(KIGURUMI.BIZ 株式会社 代表取締役社長)



#### (2) グループワーク

(テーマ3については2グループに分け、計4グループに分かれて意見交換)

テーマ1 職場風土の醸成

テーマ2 女性のキャリア形成

テーマ3 ワークライフバランス



#### (3) 結果共有、発表、振り返り（交流会）



## 5 発表内容

### 【テーマ1】職場風土の醸成

- 職場風土の醸成には、①人材を確保するため、②離職率を下げるため 等の目的で積極的に取り組んでいる会社がある。
- 問題点
  - ・制度はあるが、なかなか浸透しない。
  - ・休んだとき、残った人からの不満がある。
  - ・何かを企画しても参加者が少ない。
  - ・新入社員の早期離職。(資格取得制度を利用しておいて辞める人もいる。)
- 対応策
  - ・労働時間ではなく、時間当たりの生産性、成果ベースでの評価軸を採用している会社がある。
  - ・忙しい責任者が積極的に休む。
  - ・年間スケジュールを掲示して、積極的に休みを取る。
  - ・男性からの声掛けにより、制度利用者が増えた事例あり。
  - ・コミュニケーションを増やすために、レクリエーション(部活動、バーベキューなど)を行う。その際、若い人に企画してもらうと、当事者意識を持たせることができ、参加者も増える。
  - ・新入社員の教育には、サポート役をつける。
  - ・新社員に業務日誌をつけさせ、それに対していろんな社員がコメントすることにより、みんながサポートする。
- この内容であれば自社でもできるという内容が多かった。

### 【テーマ2】女性のキャリア形成

- 管理職を望んでいたわけでもないのになってしまった。女性管理職12名で女性活躍推進委員会をつくった。
- 子どもを犠牲にしてキャリアがほしいとは思わない。家庭とキャリアのどちらを優先するかを悩む。
- 卑下と謙遜は違う。キャリアとは、人生そのものを指す。
- 宮崎の県民性により、女性がキャリアアップを望んでいないのではないか。
- 本県には男尊女卑の文化があり、女性がキャリアアップを望めない状況にある。望めるような環境をつくらないといけない。
- 女性が働きやすくするためには、女性が前向きに意見を出して、トップに伝えていかないといけない。

自分自身がどう変わるか、どう伝えるか、本県の女性たちがどう活躍できる場にしていくのか、それぞれが考えることが大事である。

### 【テーマ3-①】ワークライフバランス

- 男性も女性も、管理職もそうでない人も、みんな残業が多い。  
仕事の棚卸しをして残業を減らす工夫が必要。
- 家庭でも職場でも、周囲の協力が得られず、頑張るしかない。制度もなかなか利用できない。  
現状をオープンにできる人を見つけて、一人でも多くの協力者を得ていくことが必要。
- 若年層の離職率が高い。育成しても3年目くらいで離職してしまう。面談などでも、いかに本音で話してくれるかが重要。
- グループワークでは、具体的な事例からアドバイスまで、いろいろな意見を聞くことができた。
- 女性はしっかり活躍している。それを表に出していくことが必要である。  
様々な役を引き受けて、次に引き継いでいきたい。

### 【テーマ3-②】ワークライフバランス

- 日本の有休取得率は5割弱と聞いている。取りづらい企業が多い。  
が、徐々に皆さんの考えが変わってきて、取りやすくなっていると思う。
- 働いている人が権利を主張していかないといけない。
- 上司の考えが変われば会社の流れも変わる。管理職も社員も、権利について勉強し、下からも上からも意見を言える空気づくりをしていきたい。